

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA
COMO INSTRUMENTO PARA
SUPERAÇÃO DE CRISE
ECONÔMICA: ANTES E
PÓS-REFORMA TRABALHISTA *

T *HE COLLECTIVE BARGAINING
AS AN INSTRUMENT TO
OVERCOME ECONOMIC CRISIS:
BEFORE AND POST - LABOR
REFORM*

Daniel Gonçalves Rangel**

RESUMO

O presente artigo visa a trazer uma discussão acerca do papel crucial da negociação coletiva em momentos de recessão e dificuldade econômico-financeira, para a preservação de postos de trabalho sob duas perspectivas: antes e pós-reforma trabalhista. O tema será abordado e debatido assentando-se nos princípios constitucionais, princípios insertos no direito do trabalho e também sob o prisma das Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tratam sobre negociação coletiva, valendo-se sobretudo do posicionamento da doutrina trabalhista. Ao final, será feita uma avaliação sobre a negociação coletiva como forma

* Artigo enviado em 31/8/2017 e aceito em 18/11/2017.

**Advogado Trabalhista, Membro da Comissão de Direito Sindical da OAB/MG.

de flexibilização dos direitos trabalhistas nesses dois momentos, antes e pós-reforma trabalhista.

Palavras-chave: Negociação coletiva. Reforma Trabalhista. Flexibilização trabalhista.

1 O INSTITUTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

No presente estudo é fundamental discorrermos um pouco sobre a negociação coletiva, instituto do Direito Coletivo do Trabalho que é (ou deve ser) utilizado na solução de conflitos, plúrimos ou coletivos, do direito do trabalho.

Em sua definição de negociação coletiva, Alice Monteiro de Barros (2016) prevê que esta é a “[...] modalidade de autocomposição de conflitos advinda do entendimento entre os interlocutores sociais.”

Nessa mesma esteira, Amauri Mascaro (2011) discorre sobre a negociação coletiva realçando que deve ser praticada “[...] como amplo e efetivo processo de autocomposição de interesses entre trabalhadores e empregadores.”

Como se observa da leitura trazida pelos autores supracitados, a negociação coletiva é uma ferramenta de autocomposição ou, melhor dizendo, uma forma de solução de conflitos pelo consentimento dos partícipes da relação.

A negociação coletiva, instituto que ainda carece de melhor exploração e utilização no dia a dia do Direito Coletivo do Trabalho, possui papel significativo trazido pelo Constituinte de 1988. O texto constitucional prescreve, em seu artigo 7º, XXVI, o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

Verifica-se que o intuito é de elevar o patamar da negociação coletiva a um direito social assegurado aos trabalhadores, dada a sua importância e relevância, não somente na criação e instituição de novos benefícios e direitos; ela também deve ser observada em momentos de dificuldade econômico-financeira, como será demonstrado adiante.

1.1 A Organização Internacional do Trabalho e a negociação coletiva

No âmbito do Direito Internacional do Trabalho há grande preocupação por parte da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em promover a negociação coletiva e estimular o diálogo entre empregados e empregadores.

Tal preocupação, de tempos atrás, culminou na aprovação de duas Convenções que tratam, de forma específica e abrangente, do instituto da negociação coletiva: são as Convenções n. 98 e 154.

A Convenção n. 98 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1952, em seu artigo 4, prescreve o seguinte:

Art. 4 - Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

Seguindo o mesmo sentido, visando ao desenvolvimento e aprimoramento da autocomposição coletiva do trabalho, a Convenção n. 154 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1992, prevê em seu artigo 5º:

Art. 5 - 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;

b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção;

c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;

- d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;
- e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.

A Convenção n. 154 da OIT, ao discorrer sobre o conceito de “negociação coletiva”, em seu artigo 2º, esclareceu que:

Art. 2 - Para efeito da presente Convenção, a expressão “negociação coletiva” compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Pelo que dispõe a OIT na Convenção n. 154, temos que a utilização da negociação coletiva como autocomposição de conflitos se tornou ainda mais abrangente, sendo o mecanismo adequado para “fixar as condições de trabalho e emprego”, bem como “regular as relações entre empregadores e trabalhadores”.

1.2 A negociação coletiva na CLT

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 611, trata a negociação coletiva sob a perspectiva formal dos instrumentos normativos advindos da tratativa negocial, quais sejam, a Convenção Coletiva e o Acordo Coletivo de Trabalho.

Embora, no presente trabalho, não se objetive distinguir o primeiro do segundo, cabe de forma sucinta destacar que esses instrumentos normativos, de caráter coletivo, prestam-se a estipular as condições de trabalho aplicáveis aos sindicatos e empresas convenientes tal como já descrito acima no âmbito das Convenções da OIT.

2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A “FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA NEGATIVA” ANTES DA REFORMA TRABALHISTA, A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA

Feitas essas considerações, cumpre destacar que, no Ordenamento Jurídico Pátrio antes da Reforma Trabalhista, instituída pela Lei n. 13.467/2017, existe uma clara limitação às tratativas negociais no âmbito da “flexibilização trabalhista negativa”, sendo considerada negativa a negociação que se dá por meio de redução de direitos dos trabalhadores.

De imediato cumpre salientar que o reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho por parte da Constituição Federal traz um pressuposto básico que, por si só, cria impedimentos à redução de direitos. Isso porque o *caput* do artigo 7º da Magna Carta prevê o chamado Princípio da Vedação ao Retrocesso Social: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.”

Acerca da Vedação ao Retrocesso Social, Canotilho (2003) assevera:

[...] quer dizer-se que os direitos sociais e econômicos (ex.: direito dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez obtido um determinado grau de realização, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito subjetivo.

Pela interpretação do viés constitucional em que se insere o reconhecimento dos instrumentos coletivos de trabalho, pode-se inferir que a flexibilização da legislação trabalhista e dos direitos dos trabalhadores devem perseguir a contínua evolução social, sem admitir retrocessos, sob pena de violação clara e direta ao Princípio da Vedação ao Retrocesso Social.

Cumpre destacar que, não obstante haja a previsão de contínuo desenvolvimento social, existem momentos históricos, de cunho social ou econômico-financeiro, em que há necessidade de adequação rápida a uma nova realidade nas relações de trabalho, seja de forma abrangente, seja de forma particularizada.

Canotilho (2003), discorrendo sobre momentos de recessão econômica, assevera:

A “proibição de retrocesso social” nada pode fazer contra as recessões e crises econômicas (reversibilidade fática), mas o princípio em análise limita a reversibilidade dos direitos adquiridos (ex.: segurança social, subsídio de desemprego, prestações de saúde), em clara violação do princípio da proteção da confiança e da segurança dos cidadãos no âmbito econômico, social e cultural, e do núcleo essencial da existência mínima inerente ao respeito pela dignidade da pessoa humana.

Nesse viés é que reside a possibilidade de “flexibilização negativa”, dentro ainda dos parâmetros constitucionais, privilegiando, sobretudo, a valorização do trabalho, na ótica de sua manutenção, e a dignidade da pessoa humana.

Quanto à “flexibilização negativa”, Mauricio Godinho Delgado (2012) explica que a sua validade deve se restringir a parcelas de indisponibilidade relativa:

Já no segundo caso (quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa - e não de indisponibilidade absoluta), o princípio da indisponibilidade de direitos é realmente afrontado, mas de modo a atingir somente parcelas de indisponibilidade relativa.

As definições trazidas pelo ilustre autor se baseiam, como fundamento jurídico, no Princípio da Adequação Setorial Negociada, que, em suas palavras, é tratado da seguinte forma: pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhista, desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados.

Verifica-se que a validade da autocomposição coletiva, no sentido de “flexibilização negativa”, encontra amparo em situações excepcionais que merecem guarida do instrumento coletivo, mas estando sob o manto dos princípios e normas de caráter

constitucional, a fim de observá-los como requisito de sua validade e possibilidade jurídica, devendo incidir única e exclusivamente sobre parcelas de indisponibilidade relativa, a fim de preservar também a valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana, tal qual prevê o Princípio da Adequação Setorial Negociada.

3 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A CRISE ECONÔMICA ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

Como se destacou no item anterior, o instituto da negociação coletiva, reconhecido pelo texto constitucional, deve se dar de forma a buscar a contínua evolução social (artigo 7º, *caput*).

Entretanto, para trazer soluções dinâmicas às relações de trabalho, sobretudo em situação de crise econômica, a negociação coletiva é o instrumento pelo qual os convenientes dos instrumentos normativos podem se valer para estabelecer novas condições de trabalho que: a) mantenham os postos de trabalho; b) possibilitem a manutenção da atividade empresarial; e c) propiciem a retomada do crescimento econômico.

Certo é que, para se alcançar esses três objetivos, que são basilares ao funcionamento empresarial e pedra fundamental da recuperação econômica, a flexibilização não pode ser abrupta e agressiva; ela deverá ser negociada e observar o Princípio da Adequação Setorial Negociada, de forma a ter, como objeto de negociação, única e exclusivamente, os direitos de indisponibilidade relativa, dando respaldo também à valorização do trabalho e à dignidade da pessoa humana.

A título de exemplo quanto aos direitos de indisponibilidade relativa, Godinho Delgado (2012) também destaca:

Estas assim se qualificam quer pela natureza própria à parcela mesma (ilustrativamente, modalidade de pagamento salarial, tipo de jornada pactuada, fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões no contrato etc.), quer pela existência de expresso permissivo jurídico heterônomo a seu respeito (por exemplo, montante salarial: art. 7º, VI, CF/88; ou montante de jornada: art. 7º, XIII e XIV, CF/88).

Nesse diapasão, tomando por base o viés constitucional e principiológico trabalhista, a flexibilização de direitos, na superação de crise econômica, possui guarida constitucional, desde que respeitando os direitos de indisponibilidade relativa, a fim de ter plena validade e legalidade, sendo utilizado como mecanismo temporário e para atender a uma necessidade específica, não podendo, portanto, eternizar-se e incorporar-se ao contrato de trabalho.

Frise-se que a transitoriedade da “flexibilização negativa” já se encontra no ordenamento jurídico pátrio desde 1965, com a Lei n. 4.923/65, que estabeleceu a possibilidade de redução de jornada e salários:

Art. 2º - A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.

Seguindo esse mesmo dispositivo, recentemente foi instituído o “Programa Seguro Emprego” pela Lei n. 13.456, de 2017, que alterou a Lei n. 13.189, de 2015.

O referido programa estabeleceu também a possibilidade de redução de jornada e salários, em caráter transitório:

Art. 5º O acordo coletivo de trabalho específico para adesão ao PSE, celebrado entre a empresa e o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante da empresa, pode reduzir em até 30% (trinta por cento) a jornada e o salário.

§ 1º O acordo deve ser aprovado em assembleia dos trabalhadores abrangidos pelo programa e deve dispor sobre:

[...]

IV - Período pretendido de adesão ao PSE e de redução temporária da jornada de trabalho, que deve ter duração de até seis meses, podendo ser prorrogado por períodos de seis meses, desde que o período total não ultrapasse vinte e quatro meses;

As referidas Leis, que instituíram a possibilidade de redução de jornada e salários, em caráter temporário, estabeleceram também contrapartidas aos empregados sujeitos à redução, como forma de balancear a relação de emprego e preservar os direitos mínimos dos trabalhadores.

Como contrapartida, o legislador estipulou algumas limitações para a validade das reduções permitidas.

Pela Lei n. 4.923/65, restou estabelecida a redução do pagamento de gerentes e diretores (artigo 2º, *in fine*); admissão dos empregados demitidos antes da redução em detrimento de novas contratações (artigo 3º); impedimento para horas extras (artigo 4º).

Por sua vez, a Lei n. 13.189/2015 estabeleceu garantia no emprego pela duração da redução de jornada e salários, acrescido de 1/3 (artigo 5º, § 1º, V); recebimento pelos empregados de, no mínimo, 50% do salário reduzido (artigo 4º).

Assim, temos que, pela interpretação das Leis n. 4.923/1965 e 13.189/2015 à luz da Constituição Federal, bem como balizado pelo Princípio da Adequação Setorial Negociada, as “flexibilizações negativas” ilustradas têm sua validade reconhecida por observarem a valorização do trabalho, a dignidade da pessoa humana, além de estabelecerem contrapartidas à flexibilização que atingiu direitos de indisponibilidade, em caráter transitório.

4 A REFORMA TRABALHISTA E A AMPLIAÇÃO DA FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS

A chamada Reforma Trabalhista ganhou corpo com a publicação da Lei n. 13.467/2017 e, em seu texto normativo, trouxe grandes alterações que geraram calorosas discussões, inclusive quanto à sua constitucionalidade.

Um dos aspectos da Reforma que mais embalaram as recentes discussões diz respeito ao chamado “negociado sobre o legislado”, referência feita à redação dada ao artigo 611-A da CLT, que passa a prever:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do *caput* do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei n. 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XIII - Revogado pela Medida Provisória n. 808, de 2017;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual. (NR)

A ampliação da possibilidade de flexibilização de direitos trabalhistas com o novel artigo inscrito na legislação celetista é notória. Isso porque não se resume aos pontos listados no artigo 611-A (incisos I ao XV), mas faz com que esse rol de “direitos sujeitos à flexibilização” seja meramente exemplificativo.

Noutro aspecto, em que também se vê a ampliação de flexibilização trabalhista, há a menção de que a Convenção ou Acordo Coletivo prevalecerão sobre a legislação.

Como já demonstrado em tópico anterior, essas situações, antes da Reforma Trabalhista, estavam sujeitas à adequação setorial negociada e às bases constitucionais, bem como à legislação esparsa. Todavia, com a criação de um rol exemplificativo de direitos a serem flexibilizados e, mais ainda, com a prevalência sobre a legislação, cria-se um mecanismo de flexibilização de direitos agressivo e, assim, questionável.

Questionável, pois ignora, como destacado por Mauricio Godinho Delgado, a limitação aos direitos que são de cunho de indisponibilidade relativa, em virtude da criação de rol exemplificativo, que dá margens a maior gama de flexibilização de direitos.

5 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA PÓS-REFORMA TRABALHISTA. PRECARIZAÇÃO OU SUPERAÇÃO DE CRISE ECONÔMICA?

Ao longo das discussões recentes sobre a Reforma Trabalhista,

muito foi dito que ela significaria a precarização das relações de emprego, retirando direitos, descumprindo normas da Organização Internacional do Trabalho e indo contra a própria Constituição Federal.

Fato é que, como exposto no item anterior, a Reforma Trabalhista trouxe permissivo legal para que empregados e empregadores promovam inúmeras alterações na relação de emprego, não se restringindo a direitos de indisponibilidade relativa já consagrados.

Mais ainda, o fato de a redação dada ao artigo 611-A trazer um rol exemplificativo de direitos suscetíveis à flexibilização é o que dá azo a alterações nos contratos de trabalho que podem significar a precarização do trabalho.

O Ministério Público do Trabalho, por meio da Nota Técnica n. 8, posiciona-se exatamente nesse sentido, ao destacar que o artigo 611-A:

[...] consiste na imposição de prevalência das normas negociais sobre as normas constitucionais e legais de proteção ao trabalho - o negociado sobre o legislado - em toda e qualquer situação, inclusive para extinguir ou reduzir direitos sem uma correspondente compensação [...].

Frisa-se que a problemática quanto ao negociado sobre o legislado se agrava quando analisado o § 2º do artigo 611-A que prescreve: “A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.”

Verifica-se que o dispositivo acima não prevê contrapartidas à flexibilização permitida pelo artigo 611-A, contrariando a lógica das negociações coletivas no contexto constitucional (artigo 7º, *caput*), bem como ignorando a lógica aplicável à flexibilização trabalhista pelo Princípio da Adequação Setorial Negociada.

Ou seja, o texto normativo da Lei n. 13.467/2017, ao prever uma autonomia coletiva redutora de direitos, sem visar à promoção da melhoria da condição social, da valorização do trabalho e da

dignidade da pessoa humana, vulnera toda a lógica inserida no contexto das negociações coletivas e, nesse diapasão, permite, em larga escala, a precarização das relações de emprego.

6 CONCLUSÃO

A negociação coletiva encontra seus limites no texto constitucional, nas convenções da OIT, na legislação esparsa e, também, nos princípios que regem o ramo juslaboral.

Sob esse prisma, toda leitura acerca do ramo trabalhista deve estar então pautada nesses parâmetros, orientada, sobretudo, pelo Princípio da Vedação ao Retrocesso Social que dá o amplo reconhecimento aos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, conforme o artigo 7º da Constituição Federal.

Assim, a Reforma Trabalhista, ao prever de forma ampla a flexibilização de direitos trabalhistas, inclusive com a possibilidade de redução e supressão de direitos sem uma contrapartida (artigo 611-A, § 2º), vulnera a lógica de valorização do trabalho, dignidade da pessoa humana e não se afigura, *a priori*, como ferramenta capaz de reestruturação empresarial e econômica, na medida em que permite a real precarização do Direito do Trabalho.

É importante salientar que a utilização da negociação coletiva como mera ferramenta de supressão e redução de direitos não será capaz de proporcionar a retomada do crescimento econômico e, nessa medida, não irá também proporcionar a geração de empregos que depende diretamente da recuperação econômica.

Como visto ao longo do presente estudo, caberá então aos operadores do Direito e, sobretudo, à Justiça do Trabalho e aos Sindicatos fortalecerem o ramo juslaboral, a fim de evitar que o permissivo legal de supressão e redução de direitos se materialize, afinal, como verdadeira forma de precarização do trabalho.

ABSTRACT

The present article aims to bring a discussion about the crucial

role of Collective Bargaining in times of recession and economic-financial difficulty to preserve jobs from two perspectives: before and after labor reform. The theme will be approached and debated based on the constitutional principles, principles embedded in labor law and also under the prism of the International Labor Organization (ILO) Conventions dealing with Collective Bargaining, with particular reference to the positioning of labor doctrine. In the end, an evaluation will be made on collective bargaining as a way to flexibilize labor rights in these two moments, before and after the labor reform.

Keywords: *Collective bargaining. Labor Reform. Labor flexibility.*

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BRASIL. *Constituição* (1988). Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2017.
- _____. *Lei 4.923/65*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4923.htm>. Acesso em: 20 ago. 2017.
- _____. *Lei 13.189/2015*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13189.htm>. Acesso em: 20 ago. 2017.
- _____. *Lei 13.467/2017*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 20 ago. 2017.
- CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. Portugal: Almedina, 2003.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- GRAVATÁ, Isabelli [et al.]. *CLT organizada*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho - história e teoria geral do direito do trabalho - relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 98 da Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 20 ago. 2017.
- _____. *Convenção 154 da Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 20 ago. 2017.
- PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO. Nota Técnica n. 8, 26 de Junho de 2017, Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT). Disponível em: <https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/ce4b9848-f7e4-4737-8d81-6b3c6470e4ad/Nota+t%C3%A9cnica+n%C2%BA+8.2017.pdf?MOD=AJPERES>. Acesso em: 20 ago. 2017.